



## მედიატორობის მსურველი პირის შეფასების წესი

1. სსიპ საქართველოს მედიატორთა ასოციაციის (შემდგომში - ასოციაცია) საერთო კრების მიერ 2020 წლის 27 ივნისს დამტკიცებული მედიატორის საკვალიფიკაციო სტანდარტი (მედიატორთა სერტიფიცირების პროგრამა) ითვალისწინებს პროფესიაში შესვლის სამ ეტაპიან მოდელს - ტრენინგი, პრაქტიკული უნარ-ჩვევების შეფასება და პრაქტიკის კომპონენტი.
2. მედიატორობის მსურველი პირის (შემდგომში - კანდიდატი) პრაქტიკული უნარ-ჩვევების შეფასება მიზნად ისახავს კანდიდატის მიერ მედიატორის უნარ-ჩვევების შემოწმებას. ტრენინგის საფუძველზე შეძენელი პრაქტიკული უნარ-ჩვევების შეფასება ხორციელდება ასოციაციის მიერ დამტკიცებული ტრენინგ მოდულის შესაბამისად, მასთან თავსებადი შეფასების სისტემითა და მეთოდოლოგიით, რომელიც ასახულია მედიატორის კომპეტენციების ჩარჩო დოკუმენტში.
3. სიმულაციური სესიის ფარგლებში მედიატორის პრაქტიკული უნარ-ჩვევების შეფასებას ახორციელებს ორი შემფასებელი, რომელიც არ არის შესაფასებელი პირის ტრენინგი მედიატორის სასერტიფიკატო პროგრამის ფარგლებში.
4. კანდიდატი ფასდება მედიაციის პროცესის სხვადასხვა ეტაპზე სამი კატეგორიის პროფესიულ კომპეტენციაში: 1. ურთიერთობის უნარი, 2. პროცესის მართვის უნარი, 3. დავის შინაარსთან მუშაობის უნარი (იხ. დანართი „მედიატორის კომპეტენციების ჩარჩო“).
5. კანდიდატს პრაქტიკული უნარ-ჩვევების შეფასების პროცესში შესაძლოა არ მიეცეს სამი კომპეტენციის ფარგლებში განსაზღვრული ყველა ქვეკომპეტენციის წარმოჩენის შესაძლებლობა და შესაბამისად, ყველა ქვეკომპეტენციის წარმოჩენა არ მოეთხოვება. კომპეტენციების ჩარჩო სახელმძღვანელოა შემფასებლისათვის ერთგვაროვანი შეფასების უზრუნველსაყოფად და მათ შესახებ კანდიდატი წინასწარ არის ინფორმირებული.
6. კანდიდატს თითოეული შემფასებელი აფასებს სხვა შემფასებლებისგან დამოუკიდებლად და წერს შეფასებას მედიატორის სამივე პროფესიულ კომპეტენციასთან შესაბამისობის მითითებით.
7. შეფასების სისტემა მოიცავს შემდეგ სახეებს : დადებითი (კარგი, დამაკმაყოფილებელი) და უარყოფითი (არადამაკმაყოფილებელი).

8. პრაქტიკული უნარ-ჩვევების შეფასების კომპონენტი კანდიდატს ჩაბარებულად ეთვლება, თუ მას სამივე კომპეტენციაში დადებით შეფასებას (ურთიერთობის უნარი, პროცესის მართვის უნარი, დავის შინაარსთან მუშაობის უნარი) დაუწერს ერთზე მეტი შემფასებელი.
9. თუ კანდიდატმა ვერ მიიღო დადებითი შეფასება მას უფლება აქვს პრაქტიკული უნარ-ჩვევების კომპონენტი (შეუზღუდავი რაოდენობით) გაიაროს სასერტიფიკატო ტრენინგის გავლიდან 3 წლის განმავლობაში.
10. უარყოფითი შეფასების მქონე კანდიდატს შეფასების დასკვნის მიღების შემდგომ უფლება აქვს გასაჩივრების მიზნით ასოციაციისგან გამოითხოვოს სიმულაციის ვიდეო ჩანაწერი და 5 სამუშაო დღის ვადაში სააპელაციო კომისიაში წარადგინოს დასაბუთებული საჩივარი.
11. სააპელაციო კომისიის სამ წევრს ერთჯერადად ამტკიცებს ასოციაციის აღმასრულებელი საბჭო სამი ექსპერტის შემადგენლობით. კომისიის წევრს არ უნდა ჰქონდეს მონაწილეობა მიღებული საჩივრის წარმდგენი კანდიდატის მედიაციის ტრენინგსა თუ პრაქტიკული უნარ-ჩვევების შეფასებაში.
12. სააპელაციო კომისია 1 თვის ვადაში განიხილავს საჩივრის წარმდგენი პირის დასაბუთებულ განცხადებას, სიმულაციის ვიდეო ჩანაწერს და ხმების უმრავლესობით იღებს გადაწყვეტილებას საჩივრის დაკმაყოფილების ან მასზე უარის თქმის თაობაზე.
13. შეფასების წინამდებარე წესი ქვეყნდება ასოციაციის ვებ-გვერდზე და კანდიდატს ეგზავნება საქმეების მასალებთან და შეფასების განრიგთან ერთად.
14. კანდიდატი ვალდებულია, სიმულაციური შეფასების ჩატარებამდე ასოციაციას წინასწარ აცნობოს (ელექტრონული ფოსტის მისამართზე: [info@mediators.ge](mailto:info@mediators.ge)) შეფასების კომპონენტზე გამოუცხადებლობისა და მისი მიზეზების თაობაზე. გამოუცხადებლობის მიზეზის საპატიოდ მიჩნევის შემთხვევაში, აღმასრულებელი საბჭო კანდიდატს უბრუნებს სიმულაციურ შეფასებაზე რეგისტრაციის საფასურს.
15. ასოციაცია ვალდებულია კანდიდატს წინასწარ (რეგისტრაციის ეტაპზე მიწოდებული საკონტაქტო საშუალებით) აცნობოს შეფასების პროგრამაში განხორციელებული ნებისმიერი ცვლილების შესახებ.

## მედიატორის კომპეტენციების ჩარჩო\*\*

მედიატორობის მსურველი კანდიდატის მიერ ზემოაღნიშნული სამი კომპეტენციის ფლობა შეიძლება დასტურდებოდეს ქვემოთ ჩამოთვლილი სხვადასხვა უნარის დემონსტრირებით. მედიატორობის მსურველ კანდიდატს, პრაქტიკული უნარ-ჩვევების შეფასების პროცესში, შესაძლოა არ მიეცეს ქვემოთ ჩამოთვლილი ყველა უნარის წარმოჩენის შესაძლებლობა. ამდენად, ყველა უნარის დემონსტრირება მედიატორობის კანდიდატს შეფასების პროცესში არ მოეთხოვება. წარმოდგენილი კრიტერიუმები ემსახურება შესაფასებელ კანდიდატთა წინასწარ ინფორმირებას; ასევე სახელმძღვანელოა სსიპ საქართველოს მედიატორთა ასოციაციის შემფასებლებისთვის მედიატორობის მსურველ პირთა ერთგვაროვანი შეფასების უზრუნველსაყოფად.

მედიატორის კომპეტენციების ჩარჩო მოიცავს სამ ძირითად კომპონენტს:

### ურთიერთობის უნარი

1. ქმნის მედიაციისთვის შესაფერის გარემოს.
2. პროცესის თითოეულ მონაწილესთან ამყარებს ეფექტიან კომუნიკაციას.

### პროცესის მართვის უნარი

1. წარმართავს სტრუქტურირებულ, უსაფრთხო და ეფექტიან სამუშაო პროცესს
2. ეფექტიანად უძღვება პროცესის დინამიკას და მართავს მედიაციის თითოეულ ფაზას

### დავის შინაარსთან მუშაობის უნარი

1. ხელს უწყობს მხარეებს გამონახონ ქმედითი გამოსავალი.
2. მხარეებთან სადაო საკითხის არსზე მუშაობისას დროულად და აქტიურად იყენებს სიტუაციას პროცესის წინ წასაწევად.

### ურთიერთობის უნარი

- ✓ ემპათიური, გულისხმიერი, მშვიდი, კეთილგანწყობილი, ენერგიული და პროცესისთვის მომზადებული.

---

\* წინამდებარე დოკუმენტი დიდწილად ეფუძნება დავის ეფექტიანი გადაწყვეტის ცენტრის (Center for Effective Dispute Resolution) კომპეტენციების ჩარჩოს, რომელიც გადამუშავებული და ადაპტირებულია სსიპ „საქართველოს მედიატორთა ასოციაციის“ აღმასრულებელი საბჭოს მიერ.

- ✓ გახსნილი და თავისუფალია, მოიპოვებს ნდობას, ქმნის ურთიერთობისათვის სანდო და მამოტივირებელ გარემოს.
- ✓ უზრუნველყოფს მედიაციისთვის შესაბამის ტონს, ანეიტრალურ მხარეთა ემოციურ დამაბულობას და ურთიერთობას მომავალზე ორიენტირებულ ხდის.
- ✓ ხელს უწყობს მხარეთა ღიაობას და მათ აქტიურ ჩართულობას პროცესში.
- ✓ ამკვიდრებს მედიატორის ავტორიტეტს.
- ✓ წარმართავს გახსნილ არავერბალურ და ვერბალურ კომუნიკაციას, იყენებს არაგანმსჯელ ნეიტრალურ ენას.
- ✓ ავლენს აქტიური მოსმენის უნარებს: ეფექტიანად იყენებს ღია შეკითხვებს (სხვა ტიპის შეკითხვებს - მიზნობრივად); ახდენს პერეფრაზს, რეფორმულირებას, შეჯამებას, გრძნობებზე გამოხმაურებას; გონივრულად იყენებს სიჩუმეს.
- ✓ შეუძლია მხარეთათვის სადაო საკითხის მნიშვნელობის აღქმა, ხელს უწყობს მათი აზრისა და შეხედულებების გამოთქმას, წაახალისებს ურთიერთმიმდებლობას.
- ✓ მგრძნობიარეა პროცესის მონაწილეთა ურთიერთობის შიდა დინამიკის მიმართ და მართავს მას.
- ✓ შეუძლია მხარეთა შორის შესაძლო დისბალანსის აღქმა და მართვა.
- ✓ ახდენს ადაპტირებას სხვადასხვა ინდივიდუალურ და კორპორატიულ კულტურასთან და პიროვნული აღქმის თავისებურებასთან.
- ✓ წარმოაჩენს და აფასებს ყველა მონაწილის წვლილს.
- ✓ სიფრთხილით იყენებს იუმორს.
- ✓ ეხმარება მხარეებს სახის შენარჩუნებაში.
- ✓ კარგად იყენებს სივრცეს, ყურადღებით ეკიდება მხარეთა კომფორტს და საჭიროებებს.

### პროცესის მართვის უნარი

- ✓ იღებს პასუხისმგებლობას მედიაციის პრინციპებზე, ავლენს პროცედურის, სტრუქტურის, საბაზისო წესების საფუძვლიან ცოდნას და ახდენს მათ შესახებ მხარეთა ინფორმირებას.
- ✓ იცავს პროცესის ყველა ფაზის მიზანს, მეთოდოლოგიას და ტაქტიკას.
- ✓ მონაწილეებს აძლევს თანაბარ პროცედურულ შესაძლებლობებს; ინარჩუნებს ბალანსს თითოეულ მხარესთან; ავლენს ნეიტრალურობას და მიუკერძოებლობას მხარეთა მიმართ თანაბარი მოპყრობით.

- ✓ ხაზს უსვამს პროცესის ნებაყოფლობითობას და წახალისებს მასში მხარეთა თავისუფალ მონაწილეობას.
- ✓ იცავს კონფიდენციალურობის პრინციპს მედიაციის პროცესის ყველა ფაზაზე, როგორც საერთო, ისე ინდივიდუალური შეხვედრების ფარგლებში .
- ✓ აჯამებს და აზუსტებს მხარეთა ნათქვამს. განსაკუთრებით, ყოველი კერძო შეხვედრის შემდეგ აზუსტებს კონფიდენციალობის საკითხს.
- ✓ იღებს გადაწყვეტილებას პროცესის მსვლელობასა და ფორმატზე, მათ შორის, საერთო შეხვედრიდან კერძო შეხვედრაზე და პირიქით გადასვლის შესახებ.
- ✓ ამოიცნობს და უსაფრთხოდ უმკლავდება ეთიკურ დილემებს.
- ✓ მშვიდად და თავდაჯერებულად უმკლავდება გამოწვევებს, მათ შორის ეფექტიანად იყენებს ჩიხიდან გამოსვლის ტექნიკას.
- ✓ მხარეები ინფორმირებული ყავს პროცესის მსვლელობის შესახებ, ხელს უწყობს მხარეთა მიერ ცალკეული პროცედურული შესაძლებლობის გამოყენებას.
- ✓ ეხმარება მხარეებს დროის ეფექტიანად გამოყენებაში და აძლევს მათ შესაბამის დავალებებს.
- ✓ აკეთებს ჩანიშვნებს ზომიერად, საჭიროებისამებრ.
- ✓ მიზნობრივად იყენებს ვიზუალურ მასალას.
- ✓ მართავს საკუთარ ენერჯიას, სივრცეს და ემოციებს; შეხვედრებს შორის დროს იყენებს საკუთარ თავზე დაკვირვებისა და რეფლექსიისთვის.

### შინაარსის მართვის უნარი

- ✓ ხელს უწყობს დავის შინაარსის გააზრებას და განსახილველ საკითხთა წრის განსაზღვრას.
- ✓ ახდენს მხარეთა მოთხოვნილებებისა და ინტერესების იდენტიფიცირებას და უკავშირებს მათ ერთმანეთს.
- ✓ შინაარსის მართვის მიზნით იყენებს ჰიპოთეტურ შეკითხვებს.
- ✓ იღებს ინიციატივას მოიპოვოს იდეების ან შეთავაზებების გამჟღავნების ნებართვა მეორე მხარესთან და გადასცემს ნებადართულ ინფორმაციას მისაღები ფორმით.
- ✓ გამოკვეთს გარემოებებს, რომელთაც შესაძლოა მოგვარებას ხელი შეუშალოს.
- ✓ იყენებს სტრატეგიებს ჩიხიდან გამოსასვლელად, მათ შორის ეხმარება მხარეებს წარსულიდან „გადაინაცვლონ“ აწმყოსა თუ მომავალში; მხარეთა ყურადღებას ამახვილებს ფართო სურათიდან დეტალებზე, და პირიქით.

- ✓ დაანახებს მხარეებს რადიკალური და საფრთხის შემცველი სტრატეგიების გამოყენების რისკს.
- ✓ ეხმარება მხარეებს შეცვლილი გარემოებების მიმდებლობაში.
- ✓ ახდენს მხარისა და წარმომადგენლის მოტივაციას აიღონ პასუხისმგებლობა შედეგზე; თავს იკავებს მოგვარების მიზნით საკუთარი აზრის გამოთქმისგან.
- ✓ ეხმარება მხარეებს იყენენ კრეატიულები, აღმოაჩინონ ინოვაციური გამოსავალი, განიხილონ მრავალმხრივი ალტერნატივები და შექმნან დამატებითი სიკეთე.
- ✓ წახალისებს იურისტი წარმომადგენლების მიერ საქმის სამართლებრივი პერსპექტივის ობიექტურ შეფასებას მოლაპარაკების არეალის გამოკვეთისა და მხარეთა მიერ ინფორმირებული გადაწყვეტილების მიღების მიზნით;<sup>1</sup> ეფექტიანად იყენებს „რეალობის ტესტის“ ტექნიკას.
- ✓ ხაზს უსვამს მიღწეულ პროგრესს, თვალსაჩინოს ხდის მორიგების პერსპექტივას და გამოკვეთს შესასრულებელ სამუშაოს.
- ✓ აქტიური მოსმენის ტექნიკის გამოყენებით ხელს უწყობს მხარეებს გაიაზრონ შეთანხმების პირობები, მათი შესრულებადობა და აღსრულებადობა.

---

<sup>1</sup> სამედიაციო მორიგების საუკეთესო ალტერნატივა (BATNA), სამედიაციო მორიგების უარესი ალტერნატივა (WATNA), მოლაპარაკების შესაძლო არეალი (ZOPA).